

KODE/NAMA RUMPUN ILMU : 571 / MANAJEMEN

**LAPORAN  
PENELITIAN PUNDAMENTAL-UT LANJUT**



**PENGARUH STRESSOR TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN PADA KARYAWAN UNIVERSITAS TERBUKA (UT)**

**Etty Susanty, SE, M.Si  
0024057508**

**Ami Pujiwati, SE, M.Si  
0019037103**

**Helmiatin, SE., M.Si  
0026047801**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
2014**

**PENGESAHAN  
PENELITIAN PUNDAMENTAL-UT LANJUT**

**Judul Penelitian** : Pengaruh Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Terbuka (UT)

**Kode>Nama Rumpun Ilmu** : 571/Manajemen

**Ketua Peneliti:**

a. Nama Lengkap : Etty Susanty, SE,M.Si  
b. NIDN : 0024057508  
c. Jabatan Fungsional : Lektor  
d. Program Studi : Manajemen  
e. Nomor HP : 087877160583  
f. Alamat surel (e-mail) : [ettys@ut.ac.id](mailto:ettys@ut.ac.id)

**Anggota Peneliti (1)**

a. Nama Lengkap : Ami Pujiwati, S.E, M.Si  
b. NIDN : 0019037103  
c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

**Anggota Peneliti (2)**

a. Nama Lengkap : Helmiatin,S.E.,M.Si  
b. NIDN : 0026047801  
c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

**Biaya Penelitian** : Rp. 30.000.000,-

Tangerang, 10 Desember 2014



Mengetahui,  
Dekan Fekon-UT

(Drs. Moh. Muzammil, M.M.)  
NIP. 19610917 198703 1 002

Ketua Peneliti,

(Etty Susanty,SE,M.Si)  
NIP. 19750524 2005 01 2 001



Menyetujui,  
Ketua LPPM-UT

(Ir. Satrio Haryanto, M.Pd, Ph.D)  
NIP. 19610212 198603 2 001

## DAFTAR ISI

### Halaman

**Lembar Pengesahan**

**Daftar Isi**

**Ringkasan**

**Bab I      Pendahuluan**

1.1	Latar Belakang Masalah .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	4
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4	Ruang Lingkup Penelitian .....	4

**Bab II     Tinjauan Pustaka**

2.1	Pengertian Stres .....	5
2.2	Stres di Tempat Kerja .....	7
2.3	Kinerja .....	9
2.4	Penelitian Terdahulu .....	10

**Bab III    Metodologi Penelitian**

3.1	Kerangka Pemikiran .....	13
3.2	Hipotesa Penelitian .....	20
3.3	Waktu dan Lokasi Penelitian .....	20
3.4	Data dan Sumber Data.....	20
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.6	Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel.....	21
3.7	Metode Analisis.....	22

**Bab IV    Hasil dan Pembahasan**

4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	26
4.2	Karakteristik Responden .....	26
4.3	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) : Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Terbuka .....	30

**Bab V     Kesimpulan dan Saran**

5.1	Kesimpulan .....	40
5.2	Saran .....	40

Daftar Pustaka .....	41
----------------------	----

Lampiran-lampiran.....	43-66
------------------------	-------

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil-Hasil PLS

Lampiran 3. Format Susunan Tim

Lampiran 4. Biodata Peneliti

## RINGKASAN :

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dapat memicu timbulnya stres dalam diri karyawan. Ditambah beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup akan semakin cepat menjadi pemicu terjadinya stres. Dalam dunia kerja sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres kerja.

Namun stres secara ilmiah tidak senantiasa merupakan kondisi yang negatif yakni sesuatu yang mengarah kepada timbulnya penyakit fisik maupun mental serta perilaku tidak wajar (*distress*). Stres juga merupakan kekuatan positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tinggi. Sampai titik tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu (*deadline*) dapat merupakan proses kreatif. Namun jika karyawan menjadi terlalu ambisius atau tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan berwibawa. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas SDM-nya. Upaya dalam perwujudan pelayanan yang maksimal dan profesional dalam organisasi seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan.

Tugas pokok Universitas Terbuka (UT) adalah menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu berdasarkan sistem jarak jauh. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, UT mempunyai fungsi antara lain; melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi, melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan pembinaan sivitas akademika dan tenaga administrasi hubungannya dengan lingkungan, melaksanakan kegiatan layanan administratif, terkait dengan Tupoksi UT tersebut karyawan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa. Dalam pemberian layanan tersebut, tidak terlepas dari permasalahan teknis atau non teknis yang akan menimbulkan dampak stress pada setiap karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor yang menjadi pembangkit stress (stressor) dan menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja sebesar 11,335. Stressor kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.755. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 1,690.

Interelasi terbesar stressor direfleksikan oleh *role overload* dan *time availability*, *stres kerja direfleksikan oleh* emosional dan sikap/perilaku serta kinerja direfleksikan oleh keandalan, kerjasama, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan pengetahuan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tujuan perusahaan dan tujuan karyawan memiliki kepentingan yang tidak dapat dipisah-pisahkan karena berada dalam satu kesatuan yang utuh. Tujuan dan harapan karyawan terhadap perusahaan seringkali terjadi kesenjangan (gap) dengan realita yang ada. Kesenjangan ini dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan. Masalah-masalah SDM yang timbul tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang optimal dapat diperoleh perusahaan dari keberadaan karyawan. Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009).

Kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yakni kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang tidak mengetahui ketiga faktor ini maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dapat memicu timbulnya stres dalam diri karyawan. Ditambah beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup akan semakin cepat menjadi pemicu terjadinya stres. Stres merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam dunia kerja sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres kerja. Baik disadari maupun tidak, sehingga kondisi-kondisi pekerjaan yang ada akan menimbulkan stres pada diri karyawan. Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas SDM, dana dan materi. Stres di tempat kerja telah membebankan perusahaan

dengan biaya yang mahal. Suatu studi mengungkapkan bahwa perusahaan kehilangan penghasilan sebesar US\$68 milyar per tahun karena turunnya produktivitas sebagai efek dari stres karyawan (Gibson.*et.al*,1993).

Biaya-biaya tersebut termasuk tunjangan kesehatan (ketika sakit), biaya perawatan inap dan opname, dan biaya-biaya yang berkaitan dengan produktivitas yang menurun. Para pekerja yang telah dilatih dalam jangka waktu yang lama, dengan biaya yang sangat besar, mungkin akan mengalami stres ketika mendapat tekanan dalam pekerjaannya. Kemudian mereka mungkin membuat keputusan yang dangkal seperti absen dan tidak bekerja selama beberapa hari, mulai menyalahgunakan alkohol dan obat-obatan, bahkan sampai meninggal dan harus diganti oleh pekerja lainnya yang membutuhkan pelatihan kembali. Biaya-biaya yang timbul akibat stress akan menambah beban biaya perusahaan (Greenberg, 2004).

Menurut Milbourn (2006) pembangkit stres kerja (stressor) dapat dilihat dari enam faktor yakni kebingungan peran, konflik peran, ketersediaan waktu, kelebihan beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Jadi stres kerja dapat terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui seberapa besar tingkat stres karyawannya. Setelah mengetahui tingkat stres karyawannya maka perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengatasi stres yang dialami karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif.

Namun stres secara ilmiah tidak senantiasa merupakan kondisi yang negatif yakni sesuatu yang mengarah kepada timbulnya penyakit fisik maupun mental serta perilaku tidak wajar (*distress*). Stres juga merupakan kekuatan positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tinggi. Sampai titik tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu (*deadline*) dapat merupakan proses kreatif. Keterkaitannya dengan pekerjaan menjadi tinggi serta mampu mengendalikan situasi yang dirasakan sebagai tantangan. Namun jika karyawan menjadi terlalu ambisius atau tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan berwibawa. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas SDM-nya. Upaya dalam perwujudan pelayanan yang maksimal dan profesional dalam organisasi seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan.

Secara umum, masyarakat sering memandang bahwa menjadi PNS adalah pekerjaan yang paling menyenangkan. Beban pekerjaannya tidak berat dan terlihat santai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam beberapa kasus hal ini tidak dapat dipungkiri, namun demikian kenyataannya, banyak PNS yang mengalami stres kerja. Banyak faktor penyebab stres kerja PNS yang tak terkendali atau stres merusak antara lain: perlakuan tidak adil dalam promosi jabatan, kompensasi/perlakuan yang tidak adil, adanya Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), lemahnya pengetahuan manajerial seorang pemimpin yang terpilih karena hasil KKN bukan berdasarkan kemampuan atau analisis kelayakan seseorang menjadi pemimpin serta beban kerja dan jenis pekerjaan yang menuntut keterampilan khusus untuk menangganinya.

Tugas pokok Universitas Terbuka (UT) adalah menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu berdasarkan sistem jarak jauh. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, UT mempunyai fungsi antara lain; melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi, melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan pembinaan sivitas akademika dan tenaga administrasi hubungannya dengan lingkungan, melaksanakan kegiatan layanan administratif, terkait dengan Tupoksi UT tersebut karyawan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa. Dalam pemberian layanan tersebut, tidak terlepas dari permasalahan teknis atau non teknis yang akan menimbulkan dampak stress pada setiap karyawan.

Dilihat dari tugas yang diemban oleh karyawan UT, tentunya beban kerja dan jenis pekerjaan yang sangat menuntut PNS-nya memiliki keterampilan khusus untuk menangani pekerjaan tersebut. Tidak menutup kemungkinan stres akan dialami oleh karyawan harus memiliki keterampilan khusus dan tanggung jawab tupoksi yang cukup berat

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni;

1. Bagaimana tingkat stres kerja dan kinerja karyawan UT?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi stressor bagi stress kerja dan kinerja karyawan karyawan UT?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan UT?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor yang menjadi pembangkit stress (stressor) dan menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UT.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan Karyawan UT untuk mengantisipasi semua kejadian yang potensial menimbulkan stres mengingat dampak negatif stres bisa merugikan perusahaan. Pengetahuan stres juga bisa dimanfaatkan pimpinan untuk mengatasi persoalan stres agar stres bisa berubah menjadi eustress. Dimana eustress sangat bermanfaat bagi diri seseorang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

## **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini tentang hubungan antara stres kerja karyawan dan kinerja karyawan di Karyawan UT, dibatasi pada karyawan dengan level jabatan tertentu. Menganalisis seberapa besar tingkat stres yang terjadi pada karyawan UT kemudian dianalisis faktor stresor yang menjadi pemicu timbulnya stres di Karyawan UT.

Stresor yang diukur yakni kebingungan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), ketersediaan waktu (*time availability*), kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*), pengembangan karir (*career development*) dan tanggung jawab (*responsibility*).

Setelah menganalisis stressor apa yang menjadi pemicu stres, selanjutnya menganalisis kinerja karyawan dan dikaitkan dengan stres kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Stres**

Kata stress berasal dari bahasa Latin *Stringer* yang berarti menarik secara kencang. Dalam ilmu fisika dan teknik telah diketahui secara luas bahwa tekanan akan menghasilkan ketegangan dan akhirnya menyebabkan sesuatu bias patah/retak. Demikian juga dalam ilmu kedokteran kita sering mendengar istilah orang yang sarafnya putus disebabkan karena ketegangan berlebihan. Konsep inilah yang kemudian diadopsi oleh para *behavioral scientist* untuk menjelaskan konsep stres.

Sedangkan menurut definisi *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* (1999), stress adalah tekanan dari luar yang bias membuat seseorang merasa tertekan. Tekanan yang membuat orang stress adalah tekanan yang sifatnya mengancam (*threaten*), tekanan yang sifatnya menakutkan atau mengerikan (*scare*), tekanan yang sifatnya mengkhawatirkan (*worry*), dan tekanan yang sifatnya menyakitkan atau yang menusuk.

Ivancevich (1987) menyatakan stress merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres juga sering didefinisikan sebagai respon tidak spesifik dari tubuh manusia terhadap lingkungan eksternalnya (Jams, 1986). Dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sebab munculnya stres karena adanya interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang ditindaklanjuti oleh respon individual terhadap interaksi tersebut. Penjelasan ini juga mengatakan bahwa stres merupakan fenomena individual, bukan fenomena kelompok atau organisasional meskipun kelompok dan organisasi merupakan penyebab terjadinya stres.

Lingkungan organisasi khususnya organisasi perusahaan juga menjadi ajang munculnya stres dikalangan karyawan karena tuntutan berlebihan sering kali datang dari organisasi atau dunia kerja terhadap karyawan. Greenberg (2003) mengkaitkan definisi stres dikaitkan dengan kehidupan organisasi, dimana stres sebagai pola emosi dan reaksi fisik yang terjadi sebagai respons terhadap tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Dari definisi stres tersebut, Luthan (1998) menyimpulkan bahwa stres adalah sebuah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang berakibat pada penyimpangan atau deviasi fisik, psikologis dan atau perilaku bagi pelaku organisasi.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2001). Sedangkan menurut Siagian (2008) sumber stress kerja digolongkan menjadi dua bagian yakni stres dalam pekerjaan ialah beban kerja wewenang yang tidak seimbang ketidakjelasan tugas lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, sedangkan dari luar pekerjaan kekhawatiran finansial, kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan perilaku negatif anak.

Tidak ada perbedaan yang esensial antara definisi stres yang bersifat generik maupun definisi stres yang dikaitkan dengan dunia kerja. Stres dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Stres bermula dari tekanan lingkungan eksternal yang berlebihan terhadap diri seseorang.
2. Tekanan lingkungan akan menimbulkan stress bagi seseorang sangat tergantung pada persepsi dan respon masing-masing individu.
3. Perbedaan respon tersebut lebih disebabkan karena perbedaan latar belakang masing-masing individu.
4. Setiap perubahan dalam hidup seseorang merupakan pertanda atau gejala-gejala awal bahwa seseorang mengalami stress meski tingkat stresnya berbeda-beda.

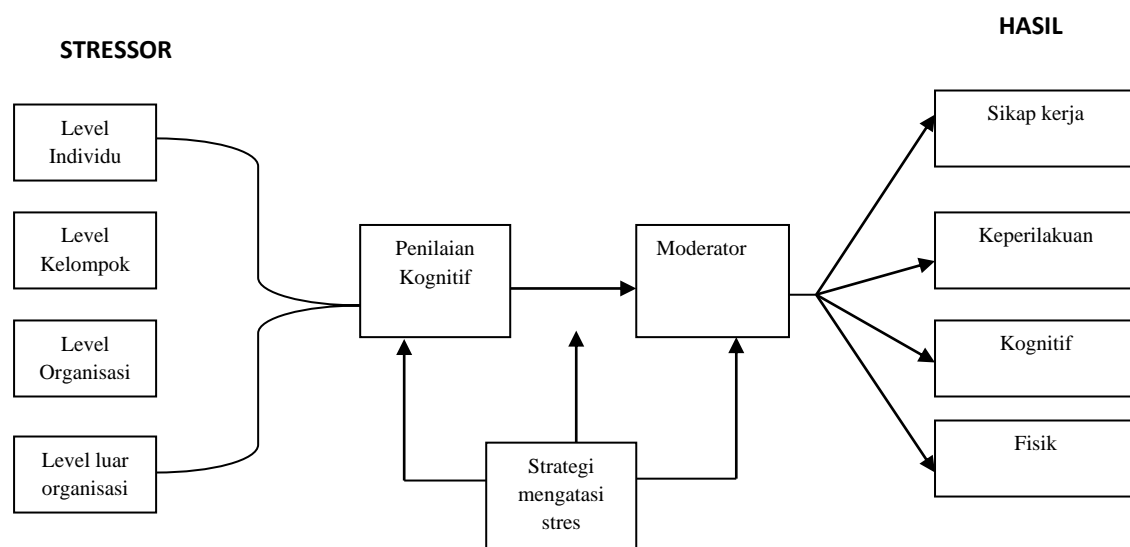
**Tabel 2.1**  
**Tanda-Tanda Stres**

Tanda-tanda Fisik	Tanda-tanda Emosi	Tanda-tanda Mental	Tanda-tanda Relasional	Tanda-tanda Spiritual	Tanda-tanda Perilaku
Perubahan selera makan	Mudah naik darah	Hilang rasa humor	Mengisolasi diri	Merasa hampa	Jalannya gontai
Sakit kepala	Cemas	Tidak mudah tanggap	Defensif	Apatis	Sumpah serapah
Lelah	Mimpi Buruk	Lesu	Tidak toleran	Tidak bias memaafkan	Sangat kasar
Sulit tidur	Gampang marah	Jemu	Dendam pada orang lain	Sinis	Mengigit-gigit kuku
Gangguan pencernaan	Depresi	Ragu-ragu	Kesepian	Kehilangan arah	Kampungan
Menggigil	Frustasi	Mudah lupa	Suka mengomel	Merasa ragu-ragu	Tidak bisa santai
Penurunan berat badan	Terlalu sensitive	Tidak bisa konsentrasi	Agresif	Kebutuhan untuk membuktikan diri sendiri	Menghindari resiko
Ketegangan syaraf	Perubahan gairah	Perubahan Kepribadian	Berlaku kasar	Berpandangan negatif	Makan tidak teratur
	Ketakutan			Murung	Sakit kepala

*Sumber: De Janasz, et al. (2002)*

## 2.2 Stres di Tempat Kerja

Stres yang terkait dengan kehidupan kerja (*occupational stress*) banyak mendapat perhatian baik dari kalangan para manager maupun para akademisi. Bagi para manager, pengetahuan tentang stres akan bermanfaat untuk mengantisipasi semua kejadian yang potensial menimbulkan stres mengingat dampak negatif stres bisa merugikan perusahaan. Pengetahuan stres bisa dimanfaatkan untuk mengatasi persoalan stres agar stres bisa berubah menjadi eustress. Kreitner (2004) membuat model stres ditempat kerja seperti Gambar 2.I



Gambar 2.1 Model Stres di Tempat Kerja ( Kreitner and Kinicki,2004)

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa ada 4 (empat) sumber stressor yakni dari level individu, kelompok, organisasi dan di luar organisasi. Seseorang yang berhadapan dengan salah satu keempat faktor ini akan mempersepsikan dan menilai apakah faktor-faktor tersebut betul-betul menekan dirinya atau tidak. Penilaian tersebut dimoderatori oleh latarbelakang individu masing-masing. Selanjutnya orang yang bersangkutan akan meresponnya dengan berbagai strategi mengatasi stres. Berhasil tidaknya seseorang mengatasi stres pada akhirnya akan berpengaruh terhadap sikap kerja, perilaku, aspek kognitif dan aspek fisiknya.

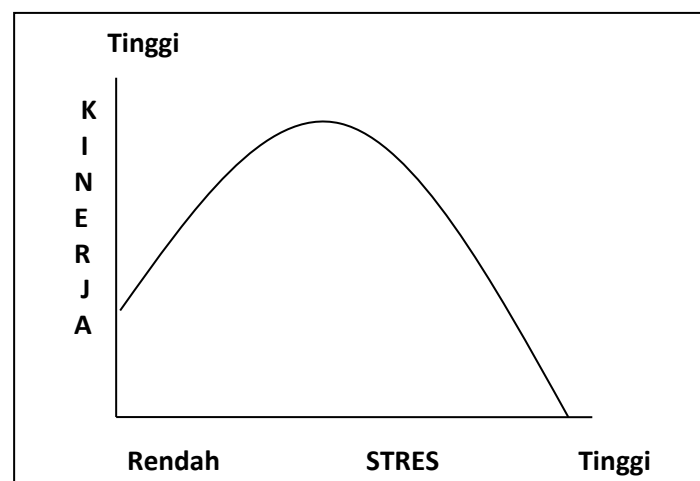
Stressor adalah semua faktor lingkungan yang berada di luar diri seseorang yang berdampak pada timbulnya stres. Dengan kata lain stressor adalah sebuah prasyarat terjadinya stress (Sobirin, 2010). Stres tidak selamanya berakibat buruk atau merusak.

Meski stres cenderung berkonotasi negatif yang dapat menyebabkan seseorang mengalami distress.

Stres dapat juga berdampak positif bagi orang yang mengalaminya. Stres ini disebut eustress (kata “eu” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “good atau baik”). Eustress sangat bermanfaat bagi diri seseorang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Contoh *eustress* yakni jika Kita berhasil mengerjakan tugas yang sangat sulit, kita pasti akan mengalami eustress. Hal lain mengejutkan adalah orang yang tidak mengalami stres bukan berarti kinerjanya selalu baik. Boleh jadi kinerjanya sama buruknya dengan orang yang mengalami distress.

Ada korelasi langsung antara stres kerja dengan kinerja. Stres yang dialami oleh karyawan dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga sebaliknya yaitu menghambat atau merusak prestasi kerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Menurut Wood (2001) bahwa stres mempunyai dua sisi yaitu stres yang bersifat membangun (*constructive stress*) dan stres yang merusak (*destructive stress*). Jika tidak ada stres sama sekali, karyawan akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun. Jika intensitas stres ditingkatkan sampai tingkat optimal (*moderate*), maka akan membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada. Berikut Gambar 2.2 hubungan stres dengan kinerja.



Gambar 2.2. Model Hubungan stres kerja dan kinerja (Handoko, 2001)

## 2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*, yang menurut *The Scribner Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu; (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan ( *to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar ( *to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurkan tanggungjawab ( *to execute or complete an understaking*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin ( *to do what is expected of a person machine*).

Kinerja didefinisikan sebagai salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘*thing done*’ dalam satuan organisasi. Kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2000) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan ukuran kinerja pekerja menurut Ma’rifah (2004) dalam penelitian tesisnya adalah;

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

2. Faktor kuantitas kerja, diukur kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara teoritis pencapaian kinerja unggul dari karyawan ditentukan oleh unsur instrinsik dan ekstrinsik. Unsur instrinsik antara lain meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, kepribadian, pengalaman kerja dan kondisi fisik. Unsur-unsur tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara unsur ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain kejelasan uraian dan spesifikasi kerja, beban kerja, manajemen karir, gaya kepemimpinan manajer, fasilitas kerja, manajemen kompensasi, dan kondisi hubungan kerja secara vertikal dan horizontal.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian Rahmawati (2009) yang menjadi faktor-faktor penyebab stress kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi. Shaikh *et al.* (2011) dalam risetnya untuk manager pabrik di Pakistan bahwa konflik pekerjaan dan ketidakjelasan peran berhubungan positif dan signifikan dengan stress kerja manager dan stress kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Makhbul (2009) dalam jurnal "*Work Stress Issues in Malaysia*" mengemukakan bahwa kesehatan, tempat kerja, shift kerja, sistem kelembaban dan faktor jam kerja berhubungan signifikan dengan hasil stress kerja.

Wheatley (1990) mengemukakan bahwa reaksi individu terhadap sumber stres dapat terlihat dari satu atau pada beberapa aspek kehidupannya. Aspek-aspek kehidupan tersebut adalah: aspek kebiasaan sosial, hubungan sosial, kehidupan seksual dan kebiasaan tidur individu. Adapun reaksi-reaksi tersebut antara lain: pada saat individu menanggapi kejadian-kejadian hidup yang dialami, kondisi jantung setiap individu serta adanya simptom-simptom psikiatrik. Selain itu ada aspek-aspek khusus lainnya, yaitu

aspek khusus bagi wanita: tentang siklus menstruasi dan aspek khusus bagi mereka yang berusia lanjut. Stres pada satu aspek kehidupan dapat berpengaruh pada aspek kehidupan lainnya, misalnya stres pada pekerjaan (yang termasuk aspek kehidupan sosial) dapat mempengaruhi aspek kebiasaan tidur, aspek kehidupan seksualnya, atau mempengaruhi kesehatan jantungnya.

Studi dari Kahn *et al.* (1964) menyelidiki variabel-variabel pemicu stres (stresor) yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), beban kerja berlebih (*role overload*) dan konflik pekerjaan (*role conflict*). Pada saat individu berinteraksi dengan aktor lain (pelanggan, atasan atau rekan kerja) untuk memperoleh informasi (arah dan bantuan); harapan dan permintaan aktor-aktor tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber stres. Sumber stres tersebut dirasakan ketika individu merasakan adanya permasalahan, atau ketidaksesuaian (antar permintaan masing-masing aktor), ketidakjelasan (mengenai harapan yang dibebankan kepadanya), atau beban berlebih (dari permintaan dan harapan tiap-tiap aktor).

Lebih khususnya, konflik pekerjaan terjadi ketika penjual mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor terkait (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan aktor yang lain. Ketidakjelasan peran dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan oleh individu agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu. Beban kerja berlebih adalah ketika individu merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya. Stresor-stresor ini (konflik pekerjaan, ketidakjelasan peran dan beban kerja berlebih), dipengaruhi oleh psikologi, salah memposisikan diri dan karakteristik sosiologi (Kahn *et al.* 1964).

Beban kerja berlebih terjadi ketika seseorang dihadapkan pada terlalu banyak hal yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas (Kahn *et al.* 1964). Beban kerja berlebih ini akan memberi pengaruh yang sangat besar pada kepuasan kerja. Beban kerja berlebih juga memberi dampak pada individu dalam hal tekanan darah tinggi, rasa marah, atau merasa gagal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif dari stres (*distress*) bermacam-macam. Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai penyakit: alergi, tekanan darah tinggi, migrain dan sakit lambung. Selain itu, adanya stres biasanya diikuti dengan perasaan marah, cemas, depresi, gugup, mudah tersinggung, tegang dan jenuh (Luthans, 1986). Menurut penelitian Beehr dan Newman (1978) stres dapat

mempengaruhi seseorang dalam sukar berkonsentrasi, mengambil keputusan serta mempengaruhi ketidakpuasan kerja.

Menurut *Theory of Stress Hans Selye* bahwa reaksi individu sebagai dampak terhadap sumber stres muncul secara bertahap dalam 3 tingkatan:

1. Tahap 'alarm', dimana muncul respon awal yang merupakan tanda-tanda bahaya akibat hadirnya sumber stres, yaitu: demam, sakit kepala, otot terasa sakit, kehilangan nafsu makan, perasaan lelah terus menerus, perasaan cemas, tidak mampu berkonsentrasi, dan sulit untuk tidur nyenyak.
2. Tahap 'resistance', dimana tubuh mampu beradaptasi dengan stres yang berkepanjangan. Gejala awal dari tahap 'alarm' menghilang, namun muncul dalam bentuk lain, yaitu sekresi dari berbagai kelenjar dan organ tubuh, dan melemahnya daya tahan tubuh terhadap infeksi, dan munculnya penyakit-penyakit seperti hipertensi dan muncul bisul.
3. Tahap terakhir adalah tahap kelelahan (*exhaustion*) dimana individu jatuh sakit, atau menjadi tergoncang jiwanya.



## **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Kerangka Pemikiran Konseptual**

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan, maka ada 3 variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan dua variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud adalah stressor (X) yakni sumber atau pembangkit stress kerja yang terdiri dari ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan (*role conflict*), beban kerja berlebih (*role overload*), ketersediaan waktu (*time availability*), pengembangan karir (*carrer development*) dan tanggung jawab (*resposibility*).

Ketidakjelasan peran (X<sub>1</sub>) yaitu hal yang dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan seorang pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu. Konflik pekerjaan (X<sub>2</sub>), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan keinginan aktor yang lain. Beban kerja berlebih (X<sub>3</sub>), yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya (Kahn *et al.*, 1964). Ketersediaan waktu (X<sub>4</sub>) adalah waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan, pengembangan karir (X<sub>5</sub>) adalah kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya dan tanggung jawab (X<sub>6</sub>) adalah tanggung jawab atas pekerjaan (Milbourn, 2006).

Sedangkan untuk variabel terikat atau tergantung yaitu ada 2 yakni stress kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Stres kerja dapat diukur dengan emosional (Y<sub>1.1</sub>) dan sikap atau perilaku (Y<sub>1.2</sub>). Sedangkan Marifah (2004) merujuk kinerja dari beberapa pendapat seperti Livine., *et.al* (1990), Schuler (1996), Mink (1993), Vincent Caspersz (2002). Dari pendapat beberapa pakar tersebut, Marifah (2004) menyimpulkan bahwa kinerja diukur melalui: (1) Keandalan (Y<sub>2.1</sub>), yaitu kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin. (2), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Kehadiran (Y<sub>2.2</sub>) yaitu aktivitas pekerja di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah klien yang membutuhkannya. (3) Kerjasama (Y<sub>2.3</sub>), yaitu bagaimana pekerja dapat bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (4) Kualitas pekerjaan (Y<sub>2.4</sub>), yaitu ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja. (5) Kuantitas pekerjaan (Y<sub>2.5</sub>), yaitu kemampuan secara kuantitatif

dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. (6) Pengetahuan (Y<sub>2.6</sub>), yaitu kemampuan pekerja dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini dimana konstruk/variabel dapat diukur dengan melihat dimensi. Dimensi tersebut merupakan konstruk *first order* sedangkan stressor, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan merupakan konstruk *second order*. Adapun Tabel 3.1 menunjukkan bahwa konstruk penelitian ini adalah konstruk dengan multidimensi.

**Tabel 3.1**  
**Konstruk/Variabel dan Item Pertanyaan**

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
Stressor (X)	<i>role ambiguity</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub> mengerjakan tugas yang penting dan berhubungan dengan pekerjaan utama
		X <sub>1.2</sub> kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan
		X <sub>1.3</sub> mengetahui kinerja apa yang diharapkan
		X <sub>1.4</sub> memahami sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.
	<i>role conflict</i> (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub> tugas dan pekerjaan yang dikerjakan jelas.
		X <sub>2.2</sub> posisi terjepit di antara atasan dan teman sekerja
		X <sub>2.3</sub> instruksi kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini.
		X <sub>2.4</sub> mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.
	<i>role overload</i> (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub> tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		X <sub>3.2</sub> tuntutan terhadap kualitas pekerjaan masuk akal.
		X <sub>3.3</sub> perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang miliki.
	<i>time availability</i> (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub> harus membawa pulang pekerjaan ke rumah.
		X <sub>4.2</sub> banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat.
		X <sub>4.3</sub> diberi banyak tugas sehingga susah mengaturnya.
		X <sub>4.4</sub> mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.

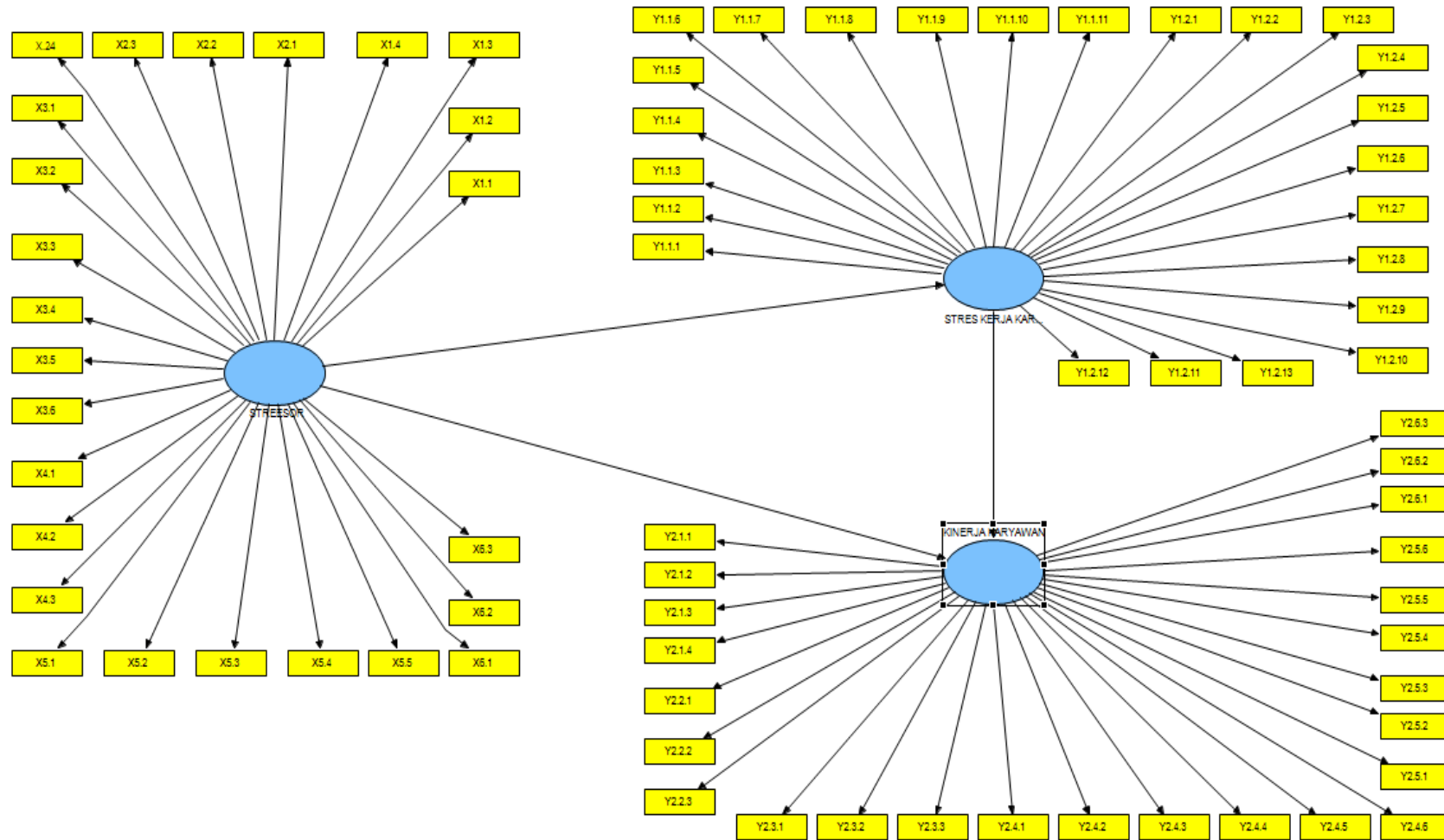
Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
		X <sub>4.5</sub> merasa memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat
		X <sub>4.6</sub> memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.
	<i>carrer development</i> (X <sub>5</sub> )	X <sub>5.1</sub> mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.
		X <sub>5.2</sub> mengharap promosi hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini.
		X <sub>5.3</sub> merasa karier saya akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.
		X <sub>5.4</sub> memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan
		X <sub>5.5</sub> merasa karier sudah mentok.
	<i>responsibility</i> (X <sub>6</sub> )	X <sub>6.1</sub> dibebani tanggung jawab untuk membimbing karyawan lain.
		X <sub>6.2</sub> tanggungjawab diperusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada ke pekerjaan.
		X <sub>6.3</sub> bertanggung jawab terhadap masa depan karyawan lain.
	<b>emosional</b> (Y <sub>1.1</sub> )	Y <sub>1.1.1</sub> mendapat tugas dengan tanggung jawab yang lebih besar.
		Y <sub>1.1.2</sub> membuat keputusan secepatnya pada saat kritis.
		Y <sub>1.1.3</sub> merasakan ada persaingan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaan.
		Y <sub>1.1.4</sub> sering mengalami perubahan antara aktivitas yang membosankan dengan yang menantang.
		Y <sub>1.1.5</sub> mengerjakan tugas administrasi secara berlebihan.
		Y <sub>1.1.6</sub> merasakan kurang jam istirahat dalam melakukan pekerjaan.
		Y <sub>1.1.7</sub> merasakan ada konflik dengan bagian (departemen) lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Y <sub>1.1.8</sub> merasakan kurang ada kesempatan untuk maju atau menduduki jenjang karier yang ada dalam perusahaan.
		Y <sub>1.1.9</sub> merasa kurang dukungan dari atasan.
		Y <sub>1.1.10</sub> Pekerjaan yang kurang baik kurang

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
Stres Kerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )		dapat pengakuan.
		Y <sub>1.1.11</sub> merasa pendapatan saya kurang memadai
		Y <sub>1.1.12</sub> merasa pengawasan atasan yang buruk dan kurang memadai.
		Y <sub>1.1.13</sub> mempunyai rekan sekerja yang rendah motivasinya.
	sikap/perilaku (Y <sub>1.2</sub> )	Y <sub>1.2.1</sub> sering melakukan tugas dan pekerjaan yang dirasakan tidak cocok.
		Y <sub>1.2.2</sub> sering melaksanakan kerja lembur
		Y <sub>1.2.3</sub> melakukan tugas pekerjaan baru atau yang kurang saya mengerti.
		Y <sub>1.2.4</sub> menghadapi situasi kritis dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Y <sub>1.2.5</sub> melakukan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya dikerjakan.
		Y <sub>1.2.6</sub> melakukan pekerjaan untuk karyawan lain.
		Y <sub>1.2.7</sub> Rekan sekerja tidak mau melakukan kerja.
		Y <sub>1.2.8</sub> bekerja dengan peralatan yang tidak memadai atau kurang baik.
		Y <sub>1.2.9</sub> merasa kesulitan bergaul dengan atasan.
		Y <sub>1.2.10</sub> merasa kurangnya karyawan untuk menangani suatu tugas dengan memadai.
		Y <sub>1.2.11</sub> kurang diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	keandalan (Y <sub>2.1</sub> )	Y <sub>2.1.1</sub> selalu dibutuhkan oleh klien dalam memecahkan suatu permasalahan.
		Y <sub>2.1.2</sub> sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan.
		Y <sub>2.1.3</sub> Selama ini mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah biasa dilaksanakan sehari-hari
		Y <sub>2.1.4</sub> berusaha keras meningkatkan prestasi kerja
	kehadiran (Y <sub>2.2</sub> )	Y <sub>2.2.1</sub> datang ke kantor dengan tepat waktu.
		Y <sub>2.2.2</sub> selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari.
		Y <sub>2.2.3</sub> seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai.

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
	kerjasama (Y <sub>2.3</sub> )	Y <sub>2.3.1</sub> bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan tersebut..
		Y <sub>2.3.2</sub> menganggap diri sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan
		Y <sub>2.3.3</sub> berusaha untuk bekerja dalam kelompok.
	kualitas pekerjaan (Y <sub>2.4</sub> )	Y <sub>2.4.1</sub> mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.
		Y <sub>2.4.2</sub> merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus.
		Y <sub>2.4.3</sub> mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.
		Y <sub>2.4.4</sub> mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja .
		Y <sub>2.4.5</sub> selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.
		Y <sub>2.4.6</sub> selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab.
	kuantitas pekerjaan (Y <sub>2.5</sub> )	Y <sub>2.5.1</sub> biasanya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.
		Y <sub>2.5.2</sub> dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan selalu berorientasi pada keberhasilan.
		Y <sub>2.5.3</sub> ketika sedang bekerja, tuntutan untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi.
		Y <sub>2.5.4</sub> merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dilakukan saat ini.
		Y <sub>2.5.5</sub> merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kerja, sehingga dapat diperbandingkan dengan hasil kerja di tempat.
		Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas jabatan

Konstruk <i>Second Order</i>	Konstruk <i>First Order</i>	Item Pertanyaan
		tersebut.
	pengetahuan (Y <sub>2.6</sub> )	Y <sub>2.6.1</sub> selalu mengenali suatu permasalahan yang ada di lingkungan.
		Y <sub>2.6.2</sub> mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan.
		Y <sub>2.6.3</sub> mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan-jabatan lain di dalam atau di luar lingkup perusahaan

Pada Gambar 3.1, gambar dibuat sederhana namun variabel laten dalam penelitian ini merupakan konstruk dengan multidimensi.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Konseptual dalam Model Penelitian

### 3.2 Hipotesa Penelitian

Hipotesa untuk penelitian ini ada 3 yakni;

H1 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H2 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Agustus 2014 dan berlokasi di Universitas Terbuka yang beralamat di Pondok Cabe, Pamulang Tangerang Selatan. Pemilihan tempat penelitian dilakukan secara sengaja, karena PNS di UT memiliki keunikan dalam pekerjaannya, baik staf akademik dan administrasi.

### 3.4 Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini tampak pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1.**  
**Jenis dan sumber data**

No.	Jenis Data	Sumber Data
1.	Primer	Karyawan UT
2.	Sekunder	literatur, buku, jurnal, tesis, disertasi serta data kepegawaian dan SDM UT.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei. Obyek penelitian ini adalah karyawan UT. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada karyawan UT. Pengisian kuesioner dilakukan karyawan UT dengan cara mengisi sendiri. Pengumpulan data primer melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan mengenai stres kerja yang merupakan adaptasi dari pengukuran penelitian Kahn *et al.*(1964) dan Milbourn (2006). Selanjutnya diberikan juga pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja yang dikembangkan oleh Ma'rifah (2004). Baik pertanyaan mengenai stres kerja maupun pertanyaan mengenai kinerja disediakan jawaban yang menggunakan skala Likert. Skala ini merupakan skala jawaban kesukaan. Adapun skala Likert yang diberikan adalah seperti Tabel 3.2.



**Tabel 3.2.**  
**Skor skala likert**

Pilihan Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian sosial. Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner dengan skala likert dilakukan dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum (skor \times f_i)}{n}$$

Setelah memperoleh rataan skor dari masing-masing pertanyaan, kemudian dihitung skor rataan akhir dengan rumus :

$$\bar{X}_{Total} = \frac{\sum \bar{X}}{\sum Pernyataan}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Skor rataan pernyataan

$f_i$  = frekuensi yang memiliki pernyataan ke – i

n = jumlah responden

$\bar{X}_{Total}$  = skor rataan akhir

### 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kementerian Keuangan. Sampelnya adalah karyawan UT. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *probabilitas stratified random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *stratified*, artinya dibentuk strata, tingkatan, atau kelompok. Dengan kata lain populasi dibagi terlebih dahulu menjadi tingkatan atau kelompok yang berbeda. Selanjutnya sampel ditarik secara random dari setiap kelompok, sehingga bisa meliputi setiap strata yang berbeda untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel setiap golongan dengan cara proporsi, yaitu;

$$n_i = \frac{n}{N} \times N_i$$

Keterangan:

$n_i$  =Jumlah sampel per kelompok karyawan berdasarkan golongan

$n$  = Total sampel

$N$  =Jumlah populasi karyawan Kementerian Keuangan

$N_i$  =Jumlah populasi karyawan Kementerian setiap kelompok

Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dimana besarnya ukuran sampel untuk metode analisis SEM dengan PLS adalah 30 – 100 namun tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten yang dikalikan 5-10. Penelitian ini rencananya akan menggunakan 14 variabel manifest , oleh karena itu total sampel yang diperlukan adalah sebesar 112 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$n$  = jumlah variabel manifest x 8

$n = 14 \times 8$

$n = 112$

Jadi total sampel yang dibutuhkan dengan menggunakan PLS hanya sebanyak 112 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, sampel yang terkumpul berjumlah 134 responden dari 140 responden.

### 3.7 Metode Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance* Secara teknis SEM dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu SEM berbasis kovarian yang diwakili oleh LISREL dan SEM *variance* atau sering disebut *Component Based SEM* yang mempergunakan *software* SmartPLS dan PLS Graph. Perbedaan utama antara *Covariance Based SEM* dan *Component Based SEM* dengan PLS (yang selanjutnya akan disebut sebagai *Variance based* dengan PLS) adalah pada *Covariance Based SEM* model yang dianalisis harus dikembangkan berdasarkan pada teori yang kuat dan bertujuan untuk mengkonfirmasi model dengan data empirisnya. Sedangkan *Variance based* dengan PLS lebih menitikberatkan pada model prediksi sehingga dukungan teori yang kuat tidak begitu menjadi hal terpenting. *Covariance Based SEM* lebih bertujuan memberikan pernyataan tentang hubungan kausalitas atau memberikan deskripsi mekanisme

hubungan kausalitas (sebab-akibat). Sedangkan *Component Based SEM* dengan PLS bertujuan mencari hubungan linear prediktif antar variabel.

Ghozali (2008) mengemukakan bahwa masalah yang muncul dalam penggunaan *Covariance Based SEM* antara lain : (1) terjadinya *improper solution* karena adanya nilai variance yang negatif (*Heywood case*), (2) *factor indeterminacy* yang mengakibatkan program tidak memberikan hasil analisis karena model *unidentified*, dan (3) *Non-convergence algorithm*. Jika hal ini terjadi maka tujuan penelitian diturunkan, tidak lagi mencari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif optimal. Pada Tabel 12 menunjukkan perbedaan SEM Lisrel dengan SEM PLS. Selain itu juga pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS merupakan metode analisis *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi, jumlah sampel kecil dan residul distribusi. Walaupun PLS juga dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan *Component Based SEM* (PLS) lebih unggul pertama, bila terjadi masalah *improper solution*, *factor indeterminacy*, *Non-convergence algorithm* maka kita tidak perlu menurunkan tujuan penelitian dari hubungan kausalitas antara variabel menjadi hubungan linear prediktif optimal. Kedua, besarnya sample yang dipakai minimal direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 sampel. Ketiga, *distribution free* artinya dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio. Berdasarkan keunggulan tersebut maka penelitian ini menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data. Pertimbangan lain mengapa menggunakan *Component Based SEM* dengan PLS sebagai alat pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini adalah sudah terlalu banyak penelitian-penelitian menggunakan *Covariance Based SEM* yang kemungkinan bisa terjadi masalah seperti *improper solution*, *factor indeterminacy*, *Non-convergence algorithm*.

Tabel 3.3. Perbedaan SEM LISREL dengan SEM PLS

No	Kriteria	PLS	LISREL
1	Tujuan	Berorientasi prediksi	Berorientasi pendugaan parameter
2	Pendekatan	Berbasis varian (Ragam)	Berbasis Covarian (peragam)
3	Hubungan antara peubah laten dan <i>manifest</i> /Indikator	Formatif atau reflektif	Reflektif
4	Peubah Laten	Setiap peubah laten merupakan kombinasi linear dari peubah	Peubah laten diduga oleh seluruh peubah <i>manifest</i> /indikator

No	Kriteria	PLS	LISREL
5	Kompleksitas model	<i>manifest</i> /indikator Sampai kompleksitas besar 100 laten atau 1000	Sampai kompleksitas sedang (kurang dari 100 laten)
6	Ukuran contoh	<i>manifest</i> Rekomendasi sekitar 30 – 100	Rekomendasi sekitar 200 - 800
7	Persyaratan teori	Fleksibel, bebas sebaran	Asumsi kuat, sebaran normal
8	Perlakuan <i>missing data</i>	Algoritma NIPALS	Model kemungkinan maksimum
9	Identifikasi	Dalam model rekursif selalu teridentifikasi	Bergantung kepada model idealnya, lebih dari 4 <i>manifest</i> per laten untuk over determinasi, 3 untuk identifikasi yang sesuai
10.	Implikasi	Optimal untuk ketepatan prediksi	Optimal untuk ketepatan parameter

Sumber : Ghozali (2008)

Ada beberapa langkah-langkah apabila menggunakan metode PLS ini yakni sebagai berikut;

1. Merancang model struktural atau *inner model*. *Inner model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten atau bisa juga dikatakan *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.
2. Merancang model pengukuran atau *outer model*. *Outer model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikato- indikatornya atau bisa dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.
3. Mengkontruksi diagram jalur dari tiap variabelnya.
4. Mengkonversi diagram jalur ke persamaan.
5. Pendugaan parameter yakni:
  - a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten
  - b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten (koefisien jalur) dan antara variabel laten dengan indikatornya (*loading*)
  - c. Berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.
  - d. Metode estimasi PLS: OLS dengan teknik iterasi
  - e. *Interaction variable*

Pengukuran untuk variabel moderator, dengan teknik : menstandarkan skor indikator dari variabel laten yang dimoderasi dan yang memoderasi, kemudian membuat variabel laten interaksi dengan cara mengalikan nilai standar indikator yang dimoderasi dengan yang memoderasi.

f. *goodness of fit* yakni:

1) *Outer model* refleksif :

a) *Convergent validity*

Nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar antara 3 sampai 7.

b) *Discriminant validity*

Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50.

c) *Composite reliability*

Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit ( $\rho_c$ ) adalah  $\geq 0.6$ , walaupun bukan merupakan standar absolut.

2) *Outer model* formatif :

*Outer model* formatif dapat dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan melihat signifikansi dari *weight*.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.1.1. Uji Validitas**

Pengujian terhadap kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan terhadap 31 orang responden pada unit yang ada di Universitas Terbuka (UT) secara acak. Uji validitas bertujuan untuk menilai kemampuan suatu instrumen (kuesioner) dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperoleh data serta variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan adalah lebih besar dari  $r$  Tabel pada selang kepercayaan 95% yaitu 0.355 ( $r_{\text{tabel}}$  pada  $n = 31$  dan  $\alpha = 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan adalah signifikan dan dapat dinyatakan valid. Berarti responden mengerti maksud dari setiap pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuisiioner.

##### **4.1.2. Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Uji realibilitas dilakukan dengan teknik  $\alpha$ cronbach. Dalam teknik ini instrument diuji cobakan pada sekelompok responden dan dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 17.00 for windows*.

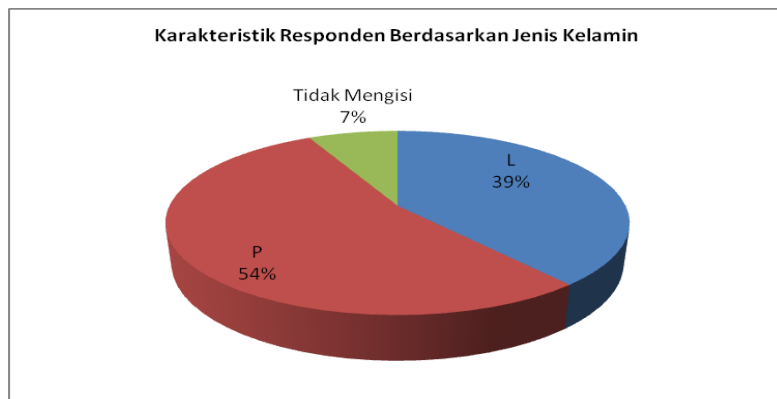
Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1 – 4, 1 – 5). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari  $r$  kritis *product moment* atau lebih besar dari 0.60.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.749. Nilai tersebut berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat reliable.

#### **4.2. Karakteristik Responden**

##### **4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

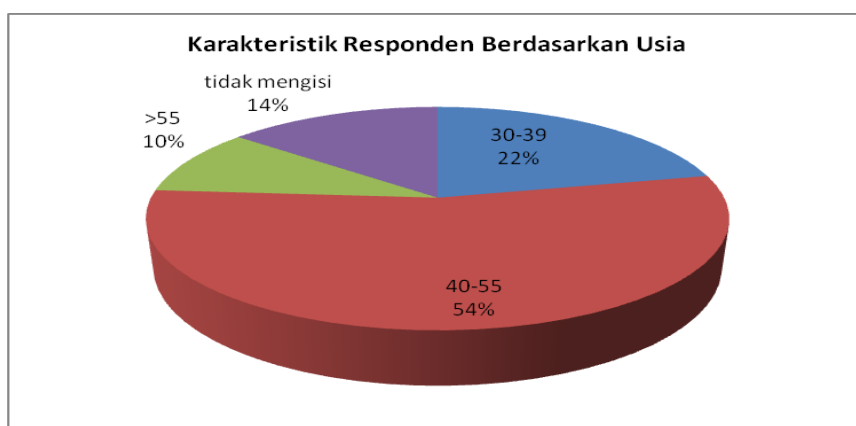
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 54%, responden lak-laki sebanyak 39% dan responden yang tidak mengisi jenis kelamin 7% dari 134 orang terlihat pada Gambar 4.1. Perbedaan jenis kelamin karyawan di suatu perusahaan sangat tergantung pada jenis pekerjaan.



**Gambar 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
sumber : data primer yang diolah, 2014

#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

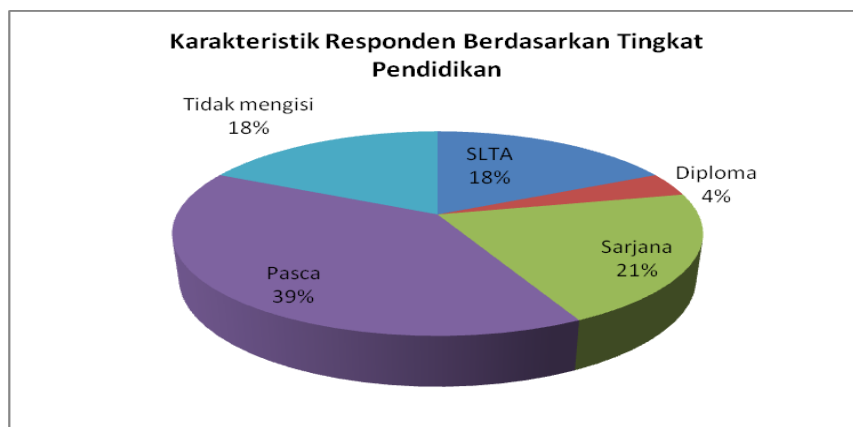
Usia dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.2.



**Gambar 4.2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**  
sumber : data primer yang diolah, 2014

#### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Dari penelitian terhadap 134 orang responden yang diteliti didapatkan pendidikan responden sebagai berikut :



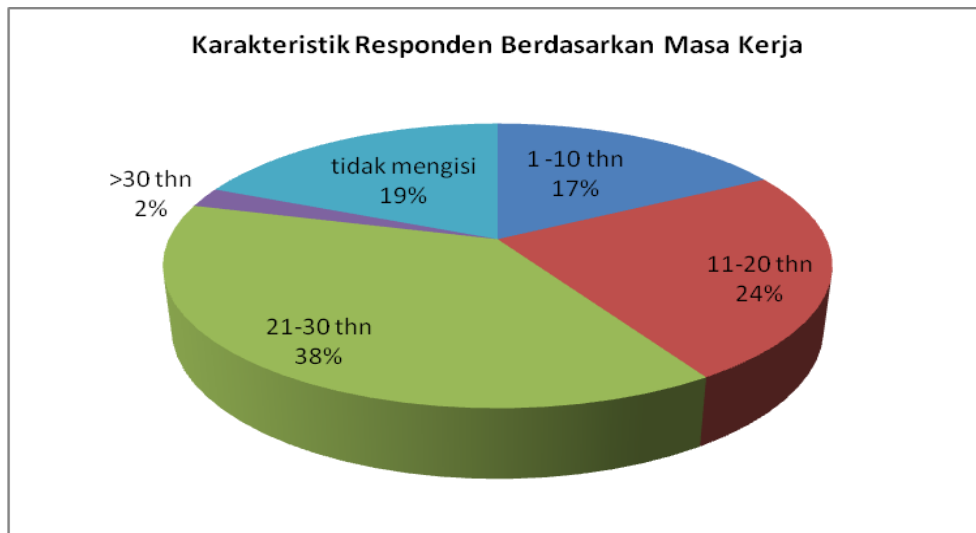
**Gambar 4.3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu : SMA, Diploma, Sarjana, Pascasarjana. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan pasca sarjana yaitu sebesar 39% dari 134 responden (Gambar 4.3).

#### 4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Lamanya masa kerja pada umumnya berkaitan dengan tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Data mengenai komposisi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Gambar 4.4. Pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden telah memiliki masa kerja kurang dari 21-30 tahun yaitu sebesar 38% dari 134 responden, kemudian diikuti dengan karyawan yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebesar 24% dan sebanyak 17% dengan masa kerja diantara 1-10 tahun serta hanya 2% reponden dengan masa kerja lebih 30 tahun.

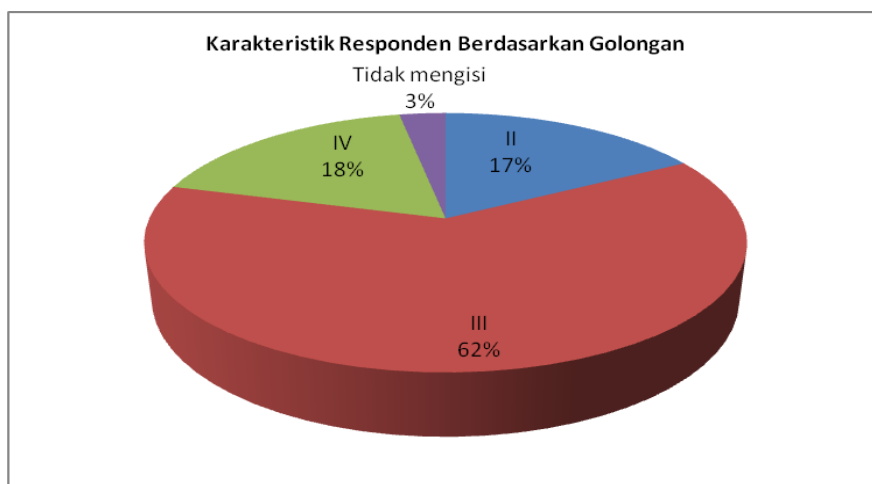




**Gambar 4.4. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
sumber : data primer yang diolah, 2014

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Dalam karier pegawai negeri (PNS) golongan dapat menunjukkan seberapa tinggi kepangkatan dan jenjang eselon serta tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh karyawan tersebut. Di UT golongan karyawan dapat dilihat dalam Gambar 4.5. berikut ini.

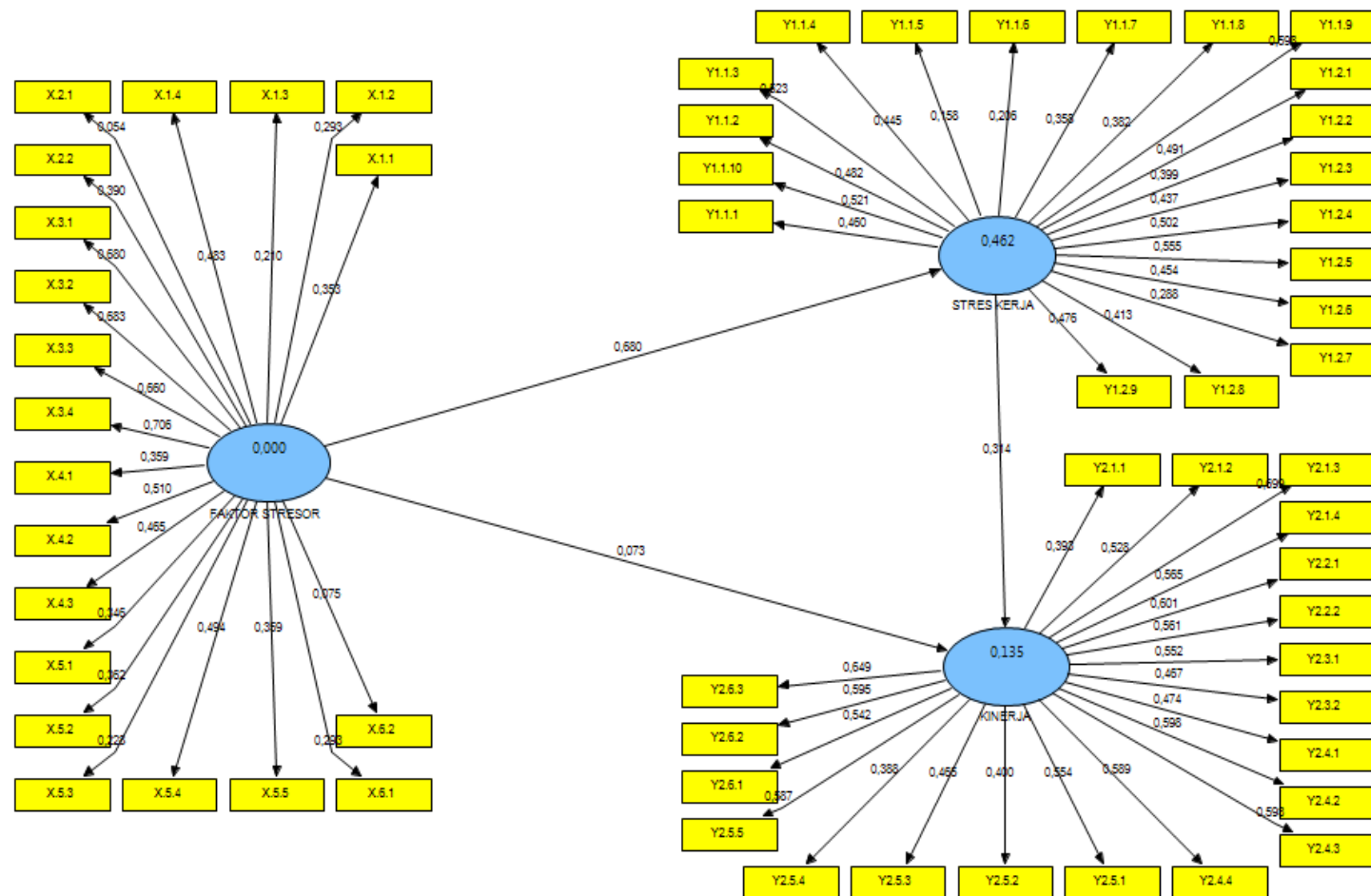


**Gambar 4.5. Komposisi Responden Berdasarkan Golongan**  
sumber : data primer yang diolah, 2014

Pada Gambar 4.5 menunjukkan responden dengan golongan III paling banyak yakni sebanyak 62%. Diikuti golongan IV sebanyak 18%, dan golongan II sebanyak 17%.

#### **4.3. Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS) : Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Terbuka**

Metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui bentuk dan besar pengaruh variabel laten independen (eksogen) yaitu stressor terhadap variabel laten dependen (endogen) yaitu stres kerja dan kinerja karyawan adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah dengan SmartPLS 2.0. Hasil analisis model penelitian dapat dilihat dalam Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Terbuka  
(sumber : hasil data primer yang dioleh *smartPLS*, 2014)

Pada Gambar 4.6. bentuk hubungan variabel laten dengan indikator yaitu reflektif. Variabel stressor direfleksikan dengan *role ambiguity, role conflict, time availability. Overload, carrer development, dan responsibility*. Variabel stress kerja direfleksikan dengan sikap/perilaku dan emosional. Sementara variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh keandalan, kehadiran, kerjasama, kualitas, kuantitas dan pengetahuan. Setelah model dibentuk dengan menggunakan *SmartPLS*, dilakukan pengujian kelayakan model.

#### 4.3.1. Evaluasi *Outer Model – Reflektif* Pada Variabel Stressor, stress kerja dan kinerja karyawan

Menurut Ghozaly (2008) untuk evaluasi *outer model-refleksi* dilakukan berdasarkan 4 (empat) kriteria yaitu *convergent validity, discriminat validity, Average Variance Extracted (AVE)* dan *composite reliability* (Tabel 4.1).

**Tabel 4.1. Kriteria dan Standarisasi dalam Evaluasi *Outer Model – Refleksi***

Kriteria	Standar	Keterangan
<i>Converge validity</i> (Reliabilitas indikator)	Nilai <i>loading</i> > 0.50	Menilai kekuatan indikator dalam merefleksikan variabel laten Chin (1998) menyatakan jika < 0.50 maka indikator harus di drop
<i>Discriminat validity</i>	Nilai <i>cross loading</i> korelasi indikator ke variabel latennya lebih besar dari variabel laten-lain	Mengukur ketepatan model refleksi
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	AVE > 0,5	Mengukur konsistensi indikator dalam pengukuran variabel laten
<i>Composite reliability</i> ( $\rho_c$ )	$\rho_c > 0,6$	kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik

Sumber : Ghozaly (2008)

#### ***Convergent Validity (Reliabilitas Indikator)***

Reliabilitas indikator dicerminkan dari nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi antara variabel laten stressor, stress kerja dan kinerja karyawan terhadap masing-masing variabel indikatornya. Interelasi terbesar stressor direfleksikan oleh *role overload* dengan nilai *loading faktor* untuk masing-masing sub indikator X3.1 sebesar 0,7354, X3.2 sebesar 0.7194, X3.3 sebesar 0.727 dan X3.4 sebesar 0.7979 dan *time availability* dengan nilai *loading* untuk sub indikator X4 sebesar 0,552.

Variabel stres kerja direfleksikan oleh emosional dengan nilai *loading faktor* untuk masing-masing sub indikator Y1.1. 3 sebesar 0,5789, Y1.1.9 sebesar 0,7038 dan Y1..1.10

sebesar 0.6681 dan sikap/perilaku dengan nilai loading factor masing-masing sub indikator, Y.1.2.4 sebesar 0,5267, Y.1.2.5 sebesar 0,5696.

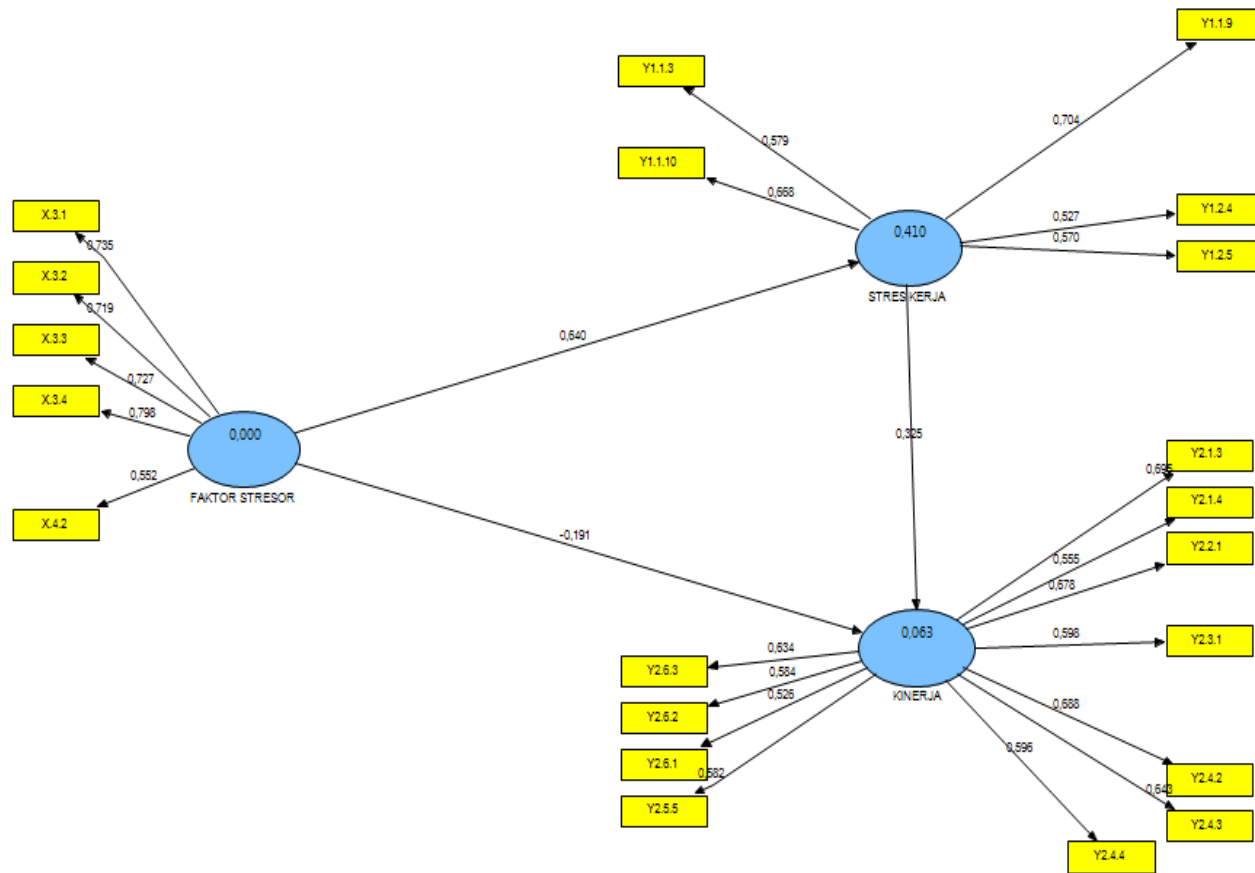
Variabel kinerja direfleksikan oleh keandalan dengan nilai loading factor untuk masing-masing sub indikator Y2.1.3 sebesar 0,6951, Y2.1.4 sebesar 0,5553; kehadiran mempunyai nilai loading sub indikator Y2.2.1 sebesar 0,677, kerjasama mempunyai nilai loading Y2.3.1 sebesar 0,5983, kualitas pekerjaan nilai loading terbesar adalah Y2.4.2, Y2.4.3, Y2.4.4 sebesar 0,6878, 0,6431 dan 0,5956. Sedangkan untuk kuantitas pekerjaan nilai loadingnya adalah Y2.5.5 sebesar 0,5816. Terakhir adalah pengetahuan dengan nilai loading Y2.6.1, Y2.6.2 dan Y2.6.3 sebesar 0,5264, 0,5843 dan 0,6341.

**Tabel 4.2 Loading (Algoritma)**

<b>Sub Indikator</b>	<b>FAKTOR STRESOR</b>	<b>KINERJA</b>	<b>STRES KERJA</b>
X.3.1	0,7354	0	0
X.3.2	0,7194	0	0
X.3.3	0,727	0	0
X.3.4	0,7979	0	0
X.4.2	0,552	0	0
Y1.1.10	0	0	0,6681
Y1.1.3	0	0	0,5789
Y1.1.9	0	0	0,7038
Y1.2.4	0	0	0,5267
Y1.2.5	0	0	0,5696
Y2.1.3	0	0,6951	0
Y2.1.4	0	0,5553	0
Y2.2.1	0	0,6777	0
Y2.3.1	0	0,5983	0
Y2.4.2	0	0,6878	0
Y2.4.3	0	0,6431	0
Y2.4.4	0	0,5956	0
Y2.5.5	0	0,5816	0
Y2.6.1	0	0,5264	0
Y2.6.2	0	0,5843	0
Y2.6.3	0	0,6341	0

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

Menurut Ghazali (2005), indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0.05, menunjukkan kekuatan merefleksikan sangat rendah sehingga harus didrop (dibuang). Dari pen-drop-an tersebut model perlu dieksekusi kembali dengan *SmartPLS* untuk menghasilkan *loading* faktor baru (Gambar 4.7).



Gambar 4.7. Model Pengaruh Stressor Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, Setelah Beberapa Indikator Didrop 1 (sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014)

### ***Discriminat validity***

Pada Tabel 4.3, menunjukkan nilai korelasi variabel Stressor, stress kerja dan kinerja dengan masing-masing indikatornya. Jika indikator-indikator stressor menggambarkan refleksi dari stress kerja dan kinerja, maka nilai korelasi indikator-indikator ini terhadap stress kerja dan kinerja harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Begitu pun untuk variabel stress kerja dan kinerja. Jika indikator-indikator untuk masing-masing variabel menggambarkan refleksinya, maka nilai korelasi harus lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa model reflektif stressor terhadap stress kerja dan kinerja pada penelitian ini valid.

**Tabel 4.3. Cross Loading**

	FAKTOR STRESOR	KINERJA	STRES KERJA
X.3.1	0,7354	0,038	0,5203
X.3.2	0,7194	0,1396	0,4152
X.3.3	0,727	-0,0237	0,4406
X.3.4	0,7979	-0,0691	0,556
X.4.2	0,552	-0,008	0,2762
Y1.1.10	0,4321	0,0922	0,6681
Y1.1.3	0,5322	0,027	0,5789
Y1.1.9	0,345	0,3027	0,7038
Y1.2.4	0,2128	0,1261	0,5267
Y1.2.5	0,3326	0,0982	0,5696
Y2.1.3	0,0671	0,6951	0,1291
Y2.1.4	0,0821	0,5553	0,137
Y2.2.1	-0,051	0,6777	0,0907
Y2.3.1	-0,0253	0,5983	0,0721
Y2.4.2	-0,0203	0,6878	0,1705
Y2.4.3	0,037	0,6431	0,1548
Y2.4.4	0,054	0,5956	0,1438
Y2.5.5	0,095	0,5816	0,1718
Y2.6.1	-0,0916	0,5264	0,069
Y2.6.2	-0,0868	0,5843	-0,0221
Y2.6.3	0,0292	0,6341	0,1283

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

### ***Average Variance Extracted (AVE)***

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik stressor, stress kerja maupun kinerja konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE Stressor, stress kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4.**  
**Nilai AVE untuk Variabel Stressor, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	AVE
Kinerja karyawan	0,3826
Stressor	0.5056
Stres Kerja	0.3757

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

Nilai-nilai di atas standar, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk kinerja dan stres kerja kurang konsisten mengukur masing-masing variabel latennya sedangkan indikator stressor konsisten mengukur variabel latennya.

### ***Composite Reliability***

*Composite reliability* ( $\rho_c$ ) menunjukkan suatu pengujian terhadap kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Dalam hal ini bagaimana indikator-indikator baik stressor, stress kerja maupun kinerja karyawan konsisten mengukur variabel latennya masing-masing. Hal ini dapat digambarkan oleh besaran nilai *Composite reliability* ( $\rho_c$ ).

**Tabel 4.5**  
**Nilai Composite Reliability**

No	Variabel	Composite Reliability ( $\rho_c$ )
1	Kinerja Karyawan	0,8713
2	Stressor	0,8346
3	Stres Kerja	0,7484

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

Dilihat pada Tabel 4.5 di atas, nilai stressor, stress kerja karyawan maupun kinerja karyawan adalah masing-masing sebesar 0,8346, 0,7484 dan 0,8713. Dari hasil pengolahan



PLS, nilai  $\rho_c$  berada di atas 0.5 dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk setiap laten memiliki kestabilan dan konsisten yang baik.

#### 4.3.2. Evaluasi Model struktural atau *Inner Model*

Menilai *inner model* adalah mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dan pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel endogen dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1.96).

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel endogen yaitu variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Kedua variabel endogen tersebut yaitu stres kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stressor (Gambar 3.1). Hasil pengolahan PLS menunjukkan bahwa *R-Square* Stressor terhadap stress kerja karyawan adalah sebesar 0,4095 (Tabel 4.6). Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh stressor sebesar 40,95% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stressor hanya sebesar 0,0628 atau 6,28% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.6.**  
***R-Square* Stressor terhadap stress kerja karyawan dan kinerja karyawan**

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
FAKTOR STRESOR	0,5056	0,8346	0	0,7557	0,5056	0
KINERJA	0,3826	0,8713	0,0628	0,8402	0,3826	-0,016
STRES KERJA	0,3757	0,7484	0,4095	0,6013	0,3757	0,1382

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat analisis bootstrapping pada *path coefficients*, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil analisis *path coefficients* dapat dilihat pada Tabel 4.7 Pada Tabel tersebut menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  yang lebih besar dari 1.96 (pada selang kepercayaan 95%) untuk keseluruhan variabel laten.

**Tabel 4.7**  
**Nilai Hasil Analisis *Path Coefficients***

No	Variabel	T Statistics ( $ O/STERR $ )
1	Stressor → Kinerja Karyawan	0.7559
2	Stressor → Stres Kerja Karyawan	11.335
3	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	1.6905

Sumber : hasil data primer yang diolah *smartPLS*, 2014

**Hipotesis 1 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.**

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa stressor berpengaruh secara positif terhadap stress kerja, dimana nilai koefisien parameter sebesar 11.335. Hal ini berarti semakin tinggi stressor perusahaan maka tingkat stress kerja karyawan akan meningkat. Pengujian hipotesis pertama diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 11.335$  lebih besar dibanding  $t_{tabel} = 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa stressor di Universitas Terbuka berpengaruh positif secara signifikan terhadap stress kerja karyawan

**Hipotesis 2 : Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa koefisien parameter antara stressor dengan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0.7559. Pengujian hipotesis ke-dua tidak diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 0.7559$  lebih kecil dibanding  $t_{tabel} = 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa stressor di Universitas Terbuka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 3 : Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa stress kerja dipengaruhi secara positif oleh kinerja, dimana koefisien parameter sebesar 1.6905. Pengujian hipotesis ketiga tidak diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 1.6905$  lebih kecil dibanding  $t_{tabel} = 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan di Universitas Terbuka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada stressor terhadap stress kerja. Hal ini berarti semakin banyak stressor maka semakin tinggi stress kerja karyawan. Tidak ada pengaruh antara stressor terhadap kinerja karyawan. Ini berarti meskipun penyebab stress (stressor) makin banyak tidak akan mempengaruhi keinerja karyawan
2. Tidak ada pengaruh stress kerja dengan kinerja. Berarti semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Faktor-faktor apa yang menjadi stressor bagi stress kerja dan kinerja karyawan UT adalah beban kerja dan ketersediaan waktu

#### **5.2 Saran**

Adapun saran dari penelitian ini adalah;

1. Bagi UT sebaiknya meninjau kembali beban kerja masing-masing karyawannya. Apakah beban kerja tersebut membebani karyawan. Tentunya harus dibandingkan dengan ketersediaan waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
2. Untuk penelitian lanjut disarankan agar meneliti juga stress karyawan berdasarkan jabatan serta memasukkan variabel independen tambahan selain stress kerja dan kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi, variabel independen yang dapat dimasukkan dalam model adalah antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan training. Dengan begitu diharapkan akan diperoleh korelasi yang berbeda sehingga informasi yang digali akan lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beehr, T.A, Newman, J.E. 1978. Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personel Psyschology. Winter*: 665-699.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. 1999. *Workplace Stress-General*. <http://www.ccohs.ca/oshanswer/psychosocial/stress.html> diakses tgl 17 Januari 2013.
- De Janasz, S.C.,Dowd, K.O, & Schneider, B.Z. 2002. *Interpersonal Skill in Organization*. Boston: McGraw Hill.
- Gibson, C.B., Zellmer. & Schwab. 1993. Team Effectiveness in Multinational Organization: Evaluation Accross Context. *Group And Organization Management*. 28 (4): 444-475.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Upper Saddle River. New York : Prentice Hall.
- Ghozali I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Ed. 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Ivancevich,J.M., Matesson,M.T. 1997. *Organization Behavior and Management*. 3<sup>rd</sup> edition. Homewood.
- Jams, V.M. 1986. *Understanding Human Behavior*. 5<sup>th</sup> edition. CBS College Publish.
- Kreitner, R., Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. 6<sup>th</sup> edition. Boston: McGraw Hill.
- Kahn,R.L.,Wolfe,D.M.,Quinn,R.P.,Snoek,J.D.,&Rosenthal,R.A. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Luthan, F. 1998. *Organizational Behavior*.8<sup>th</sup> edition. Boston Mss: McGraw Hill.
- Milbourn, G. 2006. Teaching the Job Stress Audit to Business School Student: Cause, Meansures, Reduction. *Journal of American Academy of Business*. 8 (2): 44-50.
- Ma'rifah, D. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Makhbul, Z.M., Idrus,D. 2009. Work Stress Issues in Malaysia. *Malaysia Labour Review*. 3(2):13-26.

- Mangkuprawira S. 2009. *Horizon: Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Nurshing Theories. 2011. *General Adaptation Syndrome (GAS) - Theory of Stress Hans Selye*. [http://www.currentnursing.com/nursing\\_theory/Selye%27s\\_stress\\_theory.html](http://www.currentnursing.com/nursing_theory/Selye%27s_stress_theory.html) diakses 8 Januari 2012.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, S. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen IPB*.5(2): 111-122.
- Sobirin, A. 2010. *Perilaku Organisasi. Buku Materi Pokok EKMA 4158*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Shaikh, F.M., Syed, A.S.G., Luhno, H.D., & Kartio, M.A. (2011). Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Manager: Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan. *Terengganu International Management and Business Journal*. 1(2):36-45.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wood, et. al. 2001. *Organizational Behaviour: A Global Perspective*. 3<sup>rd</sup> edition. Jhon Wiley and Sons.
- Wheatley, D. 1990. The Stress Profile. *British Journal of Psychiatry*. 156 : 685-688.

**KUESIONER PENELITIAN:**

Pengaruh Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja  
dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Terbuka

**KEPADA YTH :  
BAPAK/IBU RESPONDEN  
DI TEMPAT**

**KUESIONER PENELITIAN**

Bapak/Ibu Responden Yang Terhormat,

Kami adalah dosen Universitas Terbuka, Fakultas Ekonomi (FEKON). Kami sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Terbuka. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus Kami lakukan sebagai seorang dosen yakni penelitian.

Kami berharap Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Perlu diperhatikan, bahwa dalam mengisi kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Apapun jawaban Bapak/Ibu, akan menjadi data berharga bagi kelancaran penelitian ini. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas bantuan dan waktu Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, Kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami,

Etty Susanty & Ami Pujiwati & Helmiatin

### **PETUNJUK PENGISIAN**

- Pada pertanyaan pilihan, beri tanda *checklist* (V) pada jawaban yang paling sesuai.
- Pada kolom titik-titik, isilah dengan jawaban yang paling sesuai
- Mohon setiap pertanyaan diisi dengan lengkap

#### **I. Karakteristik Responden**

No.	Identitas Responden	Jawaban
1.	Jenis Kelamin	Pria <input type="checkbox"/> Wanita <input type="checkbox"/>
2.	Usia	.....Tahun
3.	Status	Menikah <input type="checkbox"/> Belum Menikah <input type="checkbox"/>
4.	Pendidikan Terakhir	SLTA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Sarjana <input type="checkbox"/> Pasca Sarjana <input type="checkbox"/>
5.	Golongan	.....
6.	Masa Kerja	..... Tahun

#### **II. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan mengenai stressor, stress kerja dan kinerja karyawan. Silakan anda beri tanda checklist (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan anda dibawah ini.

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

##### **A. FAKTOR-FAKTOR STRESSOR**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan pekerjaan yang saya kerjakan jelas.					
2.	Saya mengerjakan tugas yang penting dan berhubungan dengan pekerjaan utama saya.					
3.	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah.					
4.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya masuk akal.					
5.	Saya mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini.					
6.	Saya banyak menghabiskan waktu untuk					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	mengikuti rapat-rapat.					
7.	Tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya, kadang sulit dan kompleks.					
8.	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.					
9.	Instruksi kerja secara formal tidak melekat di organisasi ini.					
10.	Saya diberi banyak tugas sehingga susah mengelola pekerjaan.					
11.	Saya mengetahui tanggung jawab apa yang harus saya kerjakan.					
12.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.					
13.	Organisasi menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki.					
14.	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya.					
15.	Tanggungjawab saya di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada ke pekerjaan.					
16.	Saya memahami kewajiban pekerjaan saya terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.					
17.	Saya mendapat tugas dan pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.					
18.	Saya merasa memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat.					
19.	Saya memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan.					
20.	Saya merasa karier saya sudah maksimal.					

## B. STRESS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya sering kerja lembur.					
3.	Saya sering melakukan pekerjaan baru diluar tupoksi.					
4.	Saya mendapat tugas dengan tanggung jawab yang lebih besar.					
5.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara cepat saat kritis					
6.	Saya merasakan ada persaingan untuk maju					



No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	Saya sering melakukan pekerjaan yang membosankan.					
8.	Saya sering lakukan pekerjaan yang menantang					
9.	Saya melakukan pekerjaan secara berlebihan.					
10.	Saya merasakan pekerjaan saya menyita waktu istirahat.					
11.	Saya melakukan pekerjaan untuk karyawan lain.					
12.	Saya merasakan kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dalam organisasi.					
13.	Saya sering mendapat pelimpahan pekerjaan dari rekan sejawat.					
14.	Saya merasa kurang dukungan dari atasan.					
15.	Saya merasa kesulitan berkomunikasi dengan atasan.					
16.	Saya kurang diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
17.	Saya merasa pendapatan saya kurang memadai.					
18.	Saya merasa pengawasan dari atasan kurang memadai.					
19.	Saya mempunyai rekan sekerja yang rendah motivasinya.					

### C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.					
2.	Saya merasa bertanggung jawab dan mengevaluasi diri secara terus menerus.					
3.	Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.					
4.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif.					
5.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.					
6.	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan.					
7.	Saya merasa senang jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.					
8.	Saya mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan.					
9.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	permasalahan.					
10.	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas yang lebih berat .					
11.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya.					
12.	Saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.					
13.	Saya selalu berusaha memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
14.	Saya datang ke kantor tepat waktu.					
15.	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun jadwalnya diluar jam kerja (workshop).					
16.	Saya seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersantai.					
17.	Saya bersedia terlibat dalam melaksanakan tugas-tugas dan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut.					
18.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya.					
19.	Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok.					
20.	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh pimpinan.					

**TERIMA KASIH ATAS BANTUAN BAPAK/IBU**

**TELAH MENGISI KUESIONER INI**

## Lampiran 2

### Hasil-Hasil Analisis PLS

#### Outer Weights (Bootstrap)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X.3.1 <- FAKTOR STRESOR	0,326	0,3087	0,0512	0,0512	6,3678
X.3.2 <- FAKTOR STRESOR	0,262	0,2689	0,0481	0,0481	5,4492
X.3.3 <- FAKTOR STRESOR	0,2751	0,2737	0,0469	0,0469	5,871
X.3.4 <- FAKTOR STRESOR	0,3465	0,3434	0,0452	0,0452	7,6675
X.4.2 <- FAKTOR STRESOR	0,1726	0,1809	0,0614	0,0614	2,8093
Y1.1.10 <- STRES KERJA	0,3627	0,3581	0,0791	0,0791	4,5825
Y1.1.3 <- STRES KERJA	0,4251	0,4129	0,1052	0,1052	4,0426
Y1.1.9 <- STRES KERJA	0,3467	0,3444	0,0625	0,0625	5,5454
Y1.2.4 <- STRES KERJA	0,1987	0,1885	0,0867	0,0867	2,2921
Y1.2.5 <- STRES KERJA	0,286	0,2656	0,0777	0,0777	3,6803
Y2.1.3 <- KINERJA	0,1207	0,1278	0,1121	0,1121	1,0764
Y2.1.4 <- KINERJA	0,1195	0,1062	0,1226	0,1226	0,9751
Y2.2.1 <- KINERJA	0,1625	0,1399	0,1218	0,1218	1,3349
Y2.3.1 <- KINERJA	0,1171	0,1065	0,1243	0,1243	0,9416
Y2.4.2 <- KINERJA	0,2455	0,1918	0,1393	0,1393	1,7625
Y2.4.3 <- KINERJA	0,1792	0,1524	0,1067	0,1067	1,6792
Y2.4.4 <- KINERJA	0,1509	0,1503	0,104	0,104	1,4506
Y2.5.5 <- KINERJA	0,1562	0,1337	0,1099	0,1099	1,4217
Y2.6.1 <- KINERJA	0,1653	0,1279	0,1313	0,1313	1,2597
Y2.6.2 <- KINERJA	0,0389	0,0503	0,1399	0,1399	0,2779
Y2.6.3 <- KINERJA	0,1497	0,1259	0,1072	0,1072	1,3966

#### Outer Loading (Bootstrap)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X.3.1 <- FAKTOR STRESOR	0,7354	0,7265	0,0732	0,0732	10,0515
X.3.2 <- FAKTOR STRESOR	0,7194	0,7172	0,0745	0,0745	9,6523
X.3.3 <- FAKTOR STRESOR	0,727	0,7245	0,0692	0,0692	10,51
X.3.4 <- FAKTOR STRESOR	0,7979	0,7938	0,0438	0,0438	18,2103
X.4.2 <- FAKTOR STRESOR	0,552	0,5538	0,1052	0,1052	5,2451
Y1.1.10 <- STRES KERJA	0,6681	0,6636	0,1232	0,1232	5,4211
Y1.1.3 <- STRES KERJA	0,5789	0,5805	0,1101	0,1101	5,26
Y1.1.9 <- STRES KERJA	0,7038	0,6922	0,1044	0,1044	6,7436
Y1.2.4 <- STRES KERJA	0,5267	0,4983	0,1804	0,1804	2,9191
Y1.2.5 <- STRES KERJA	0,5696	0,5456	0,1575	0,1575	3,6157
Y2.1.3 <- KINERJA	0,6951	0,6178	0,2121	0,2121	3,2775
Y2.1.4 <- KINERJA	0,5553	0,4732	0,233	0,233	2,3835
Y2.2.1 <- KINERJA	0,6777	0,5957	0,2417	0,2417	2,8042
Y2.3.1 <- KINERJA	0,5983	0,5124	0,2402	0,2402	2,4913
Y2.4.2 <- KINERJA	0,6878	0,5845	0,2383	0,2383	2,8865
Y2.4.3 <- KINERJA	0,6431	0,5618	0,2072	0,2072	3,1032
Y2.4.4 <- KINERJA	0,5956	0,5527	0,1725	0,1725	3,4534
Y2.5.5 <- KINERJA	0,5816	0,502	0,2028	0,2028	2,8674
Y2.6.1 <- KINERJA	0,5264	0,4671	0,2583	0,2583	2,0374
Y2.6.2 <- KINERJA	0,5843	0,5277	0,2376	0,2376	2,4587
Y2.6.3 <- KINERJA	0,6341	0,5446	0,2402	0,2402	2,6396

## Loading (Algoritma)

	FAKTOR STRESOR	KINERJA	STRES KERJA
X.3.1	0,7354	0	0
X.3.2	0,7194	0	0
X.3.3	0,727	0	0
X.3.4	0,7979	0	0
X.4.2	0,552	0	0
Y1.1.10	0	0	0,6681
Y1.1.3	0	0	0,5789
Y1.1.9	0	0	0,7038
Y1.2.4	0	0	0,5267
Y1.2.5	0	0	0,5696
Y2.1.3	0	0,6951	0
Y2.1.4	0	0,5553	0
Y2.2.1	0	0,6777	0
Y2.3.1	0	0,5983	0
Y2.4.2	0	0,6878	0
Y2.4.3	0	0,6431	0
Y2.4.4	0	0,5956	0
Y2.5.5	0	0,5816	0
Y2.6.1	0	0,5264	0
Y2.6.2	0	0,5843	0
Y2.6.3	0	0,6341	0

## Cross Loading (Algorit)

	FAKTOR STRESOR	KINERJA	STRES KERJA
X.3.1	0,7354	0,038	0,5203
X.3.2	0,7194	0,1396	0,4152
X.3.3	0,727	-0,0237	0,4406
X.3.4	0,7979	-0,0691	0,556
X.4.2	0,552	-0,008	0,2762
Y1.1.10	0,4321	0,0922	0,6681
Y1.1.3	0,5322	0,027	0,5789
Y1.1.9	0,345	0,3027	0,7038
Y1.2.4	0,2128	0,1261	0,5267
Y1.2.5	0,3326	0,0982	0,5696
Y2.1.3	0,0671	0,6951	0,1291
Y2.1.4	0,0821	0,5553	0,137
Y2.2.1	-0,051	0,6777	0,0907
Y2.3.1	-0,0253	0,5983	0,0721
Y2.4.2	-0,0203	0,6878	0,1705
Y2.4.3	0,037	0,6431	0,1548
Y2.4.4	0,054	0,5956	0,1438
Y2.5.5	0,095	0,5816	0,1718
Y2.6.1	-0,0916	0,5264	0,069
Y2.6.2	-0,0868	0,5843	-0,0221
Y2.6.3	0,0292	0,6341	0,1283

## Overview

	AVE	Composite Re	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
FAKTOR STRESOR	0,5056	0,8346	0	0,7557	0,5056	0
KINERJA	0,3826	0,8713	0,0628	0,8402	0,3826	-0,016
STRES KERJA	0,3757	0,7484	0,4095	0,6013	0,3757	0,1382

### Lampiran 3

#### Format Susunan Organisasi Tim Peneliti/Pelaksana dan Pembagian Tugas

No	Nama / NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Etty Susanty/002457508	Universitas Terbuka	MSDM	36 Minggu	1. Pengumpulan literatur 2. Pembuatan proposal 3. Mengolah data 4. Menganalisis data 5. Membuat laporan
2	Ami Pujiwati/0019037103	Universitas Terbuka	MSDM	36 Minggu	1. Pengumpulan literatur 2. Mengolah data 3. Menganalisis data 4. Membuat laporan
	Helmiatin/0026047801	Universitas Terbuka	MSDM	36 Minggu	1. Pengumpulan literatur 2. Mengolah data 3. Menganalisis data 4. Membuat laporan

## Lampiran 4

### Biodata Ketua Peneliti

#### a. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Etty Susanty, SE,M.Si
2	Jenis Kelamin	P
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK	19750524 200501 2 001
5	NIDN	0024057508
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Palembang, 24 Mei 1975
7	E-mail	ettys@ut.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	087877160583
9	Alamat Kantor	Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
10	Nomor Telepon/Faks	021-7490941 ext.2118/Fax. 012-7434491
11	Lulusan Yang Telah	S-1 = ..... orang; S-2 = ..... S-3 = ... orang
13	Mata Kuliah Yang Diampu	1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
		2. Pengantar Bisnis
		3. Audit Manajemen

#### b. Riwayat Pendidikan

	<b>S-1</b>	<b>S-2</b>	<b>S-3</b>
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Sriwijaya (Unsri)	InstitUtPertanian Bogor (IPB)	
Bidang Ilmu	Manajemen	Ilmu Manajemen	
Tahun Masuk-lulus	1998	2012	
Judul Skripsi	Analisis Strategi Pemasaran Gas Elpiji pada PT. Dwi Ola Palembang	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka	
Nama Pembimbing	1. Drs. Ibnu Rasyad,MM 2. Drs. Adlyn Kamarudin,MM	1. Dr. Ir. Aji Hermawan, MM 2. Dr. Sukiswo Dirdjosuparto	

**c. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1.	2008	Keterlaksanaan Penggunaan JKOP JJ03 (Penanganan Layanan dan Keluhan) di 11 UPBJJ-UTSetelah Perolehan ISO 9001:2000	UT	20
2.	2009	Efektivitas Audit Internal Sebagai Alat Evaluasi Kualitas Pada Proses Kegiatan Promosi sampai Tutorial di UPBJJ-UTBandung dan UPBJJ-UTSemarang	UT	20
3	2013	Analisis Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Dikti	15

**d. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1.	2012	Kegiatan Penjualan dan Pembagian Barang Bekas Berkualitas	UT	
2.	2013	Penghijauan UT 2013 (Bogor, Ambon dan Surabaya)	BANSOS	

**e. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1.	2012	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka	Jurnal Organisasi Manajemen (JOM-UT)	8/2/Sept 2012

**f. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.	Seminar Nasional Optimisme Ekonomi 2013: Anatara Peluang dan Tantangan 2012	Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi Organisasi	12 Desember 2012 Universitas Terbuka

**g. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**h. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**i. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya Yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapannya	Respon Masyarakat



**j. Penghargaan Dalam 10 Tahun Terakhir (Dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi Lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi	Tahun

**k. Penghargaan Dalam 10 Tahun Terakhir (Dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi Lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan usulan penelitian lanjut.

Pondok Cabe, 11 Februari 2014



(Etty Susanty, SE, M.Si)

## Biodata Anggota Peneliti

### a. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ami Pujiwati, SE,M.Si
2	Jenis Kelamin	P
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK	19710319 200501 2 001
5	NIDN	0019037103
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Garut, 19 Maret 1971
7	E-mail	ami@ut.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	021-414227251/081908985021
9	Alamat Kantor	Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
10	Nomor Telepon/Faks	021-7490941 ext.2118/Fax. 012-7434491
11	Lulusan Yang Telah	S-1 = ..... orang; S-2 = ..... S-3 = ... orang
13	Mata Kuliah Yang Diampu	1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
		2. Pengantar Bisnis
		3. Manajemen Kinerja
		4. Pengembangan SDM

### b. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	IKOPIN	InstitUtPertanian Bogor (IPB)	
Bidang Ilmu	Manajemen	Ilmu Manajemen	
Tahun Masuk-lulus	1990	2012	
Judul Skripsi	Pelaksanaan Gugus Kendali Mutu dan PTPN VIII Bandung	Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. PGN, Tbk	
Nama Pembimbing	1. Drs. Deden Kusnadi	1. Prof. Dr. Aida Vitaya 2.Dr. Muhamad Syamsun	

**c. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1.	2008	Efektifitas Pelayanan Toko Buku Online Terhadap Kebutuhan Bahan Ajar Mahasiswa UT	UT	10
2.	2009	Penerapan Akuntansi Untuk Financial Lease Pada Pt. X Di Jakarta Sesuai Dengan Standar Khusus Akuntansi Sewa Guna Usaha Ditinjau Dari SudUtLessee, Penelitian Bahan Ajar, Universitas Terbuka	UT	10
3.	2009	Efektivitas Model Dan Sistem Pembelajaran Pemberantasan Buta Aksara Universitas Terbuka (PBA-UT) Terhadap Peningkatan Pendapatan Warga Belajar	UT	100
4.	2012	Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Di Universitas Terbuka	UT	20

**d. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1	2008	Pelatihan Perempuan di Desa Rawa Kalong Kec. Gunung Sindur Bogor	UT	20

**e. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1.				

**f. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.	Seminar Nasional Manajemen Bisnis Di Indonesia	Penerapan Talent Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi	1 November 2012 Universitas Negeri Padang

2.	Seminar Nasional Optimisme Ekonomi 2013: Anatara Peluang dan Tantangan	Pengaruh Kompetensi Inti Terhadap Kinerja Karyawan	12 Desember 2012 Universitas Terbuka
----	--	--	---

**g. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**h. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**i. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya Yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapannya	Respon Masyarakat

**j. Penghargaan Dalam 10 Tahun Terakhir (Dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi Lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi	Tahun

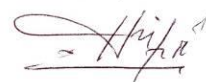
**k. Penghargaan Dalam 10 Tahun Terakhir (Dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi Lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan usulan penelitian lanjut.

Pondok Cabe, 11 Februari 2014



(Ami Pujiwati, SE,M.Si)

## Biodata Ketua/Anggota Tim Peneliti

### a. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Helmiatin, S.E, M.Si
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK	19780426 200212 2 003
5	NIDN	0026047801
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magetan, 26-04-1978
7	E-mail	helmi@ut.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	08174945247
9	Alamat Kantor	Jl. Cabe Raya Pondok Cabe Pamulang, Tangerang Selatan, Banten
10	Nomor Telepon/Faks	(021)-7490941 fax: (021)-7434491
11	Lulusan Yang Telah	S-1 = - orang; S-2 = -
13	Mata Kuliah Yang Diampu	1. Pengantar Bisnis 2. Manajemen

### b. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	1. Universitas Pancasila	1. Institut Pertanian Bogor	
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	
Tahun Masuk-lulus	1997 - 2001	2009 - 2011	
Judul Skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan Strategi Pemasaran pada PT. Orindo Alam Ayu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran karyawan di Universitas Terbuka</li> </ul>	
Nama Pembimbing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dra, Sri Widyastuti MM</li> </ul>	Dr. Aji Hermawan  Dr. Soekiswo Dirdjosuparto	

**c. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1	2006	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka	Universitas Terbuka	Rp 10.000.000
2	2009	Evaluasi Penanganan Kasus Nilai UAS Mahasiswa Universitas Terbuka (Studi Kasus: mahasiswa non pendas masa ujian 2008.2 dan 2009.1)	Universitas Terbuka	Rp 19.570.000

**d. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2008	Profil Kualitas Soal Ujian Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada Masa Ujian 2007.2	UT	10.000.000
2	2009	Analisis Dampak Service Performance Terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Ujian Berbasis Komputer(UBK) masa ujian 2009.1 (Studi Kasus di UPBJJ-UT Jakarta	UT	10.000.000
3	2009	Evaluasi Kualitas Butir Soal Objektif pada Ujian Akhir Semester (UAS) di UNiversitas Terbuka (Studi pada matakuliah MSDM	UT	20.000.000

**e. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1		Sebagai Pengawas Independen Ujian Nasional SMA/MA di		

		Kabupaten Tangerang		
--	--	---------------------	--	--

f. **Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	2012	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Menuju Organisasi yang Efektif	Majalah Komunika UT	Nomor #9/Juli2012, ISSN: 2089-1385, 80 Halaman (Halaman 66 – 67)

g. **Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.	2008	Latihan Mandiri Online sebagai Sarana Bantuan Menghadapi UAS Bagi Mahasiswa FMIPA UT	Semnas FMIPA, Pembelajaran Sains dan Teknologi dengan Pemanfaatan Multimedia Pondok Cabe 29 Nopember 2008
2	2012	Peran Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) untuk Meningkatkan Efektifitas Organisasi	Semnas Manajemen Bisnis di Indonesia: “Tantangan Baru Manajemen Bisnis di Indonesia” Universitas Negeri Padang, Padang 1 Nop 2012
3.	2012	Kualitas Kehidupan Kerja Sebuah Rahasia Dalam Menarik dan Mempertahankan Karyawan	Semnas Fekon –UT, “Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan”, Pondok Cabe 12 Desember 2012



**h. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**i. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

j. **Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya Yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapannya	Respon Masyarakat

k. **Penghargaan Dalam 10 Tahun Terakhir (Dari Pemerintah, Asosiasi atau Institusi Lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan usulan penelitian lanjut.

Pondok Cabe, 11 Februari 2014



(Helmiatin, S.E, M.Si)





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

Telepon: 021-7490941 (Hunting)

Faksimile: 021-7490147 (Bagian Umum), 021-7434290 (Sekretaris Rektor)

Laman: www.ut.ac.id

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Etty Susanty, SE.M.Si

NIDN : 0024057508

Pangkat/Golongan : Penata /IIIc

Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul Pengaruh Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Terbuka (UT) yang diusulkan dengan skema penelitian dosen lanjut untuk tahun anggaran 2014 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas Negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Pondok Cabe, 11 Februari 2014

Mengetahui,  
Ketua LPPM-UT



(Ir. Kristanti Ambar Puspitasari, M.Ed, Ph.D)  
NIP. 19610212 198603 2 001

Yang menyatakan,



(Etty Susanty, SE.M.Si)  
NIP. 19750524 2005 01 2 001

## **SURAT PERNYATAAN REVIEWER-1**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Moh. Muzammil, M.M  
NIP : 19610917 198703 1 002  
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi UT

Telah menelaah laporan penelitian

Judul : Pengaruh Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Terbuka (UT)

Peneliti : Etty Susanty, Ami Pujiwati dan Helmiatin

Menyatakan bahwa laporan tersebut layak diterima sebagai laporan Penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tangerang Selatan, Desember 2014  
Penelaah 1,



Drs. Moh. Muzammil, M.M  
NIP. 19610917 198703 1 002